



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Las enfermedades inculpables y el desempeño de la Corte Suprema de Justicia

Análisis del fallo “DIAZ LORENZO MARTIN c/ SOC. ANÓNIMA
IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA s/ LABORAL” del
Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz.

Nombre: Natalia Yanina Avila.

D.N.I: 32.780.518

Legajo: VABG95014

Fecha de Entrega: 26 de Junio del 2022.

Carrera: Abogacía.

Profesor: Nicolás Cocca.

Entrega final.

Sumario.

I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Bibliografía

1. Introducción

El presente modelo de caso tendrá por análisis la sentencia de autos “DIAZ LORENZO MARTIN c/ SOC. ANÓNIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA s/ LABORAL” (TSJ Santa Cruz, D-2321/19-TSJ, 2021) del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Santa Cruz, con fecha 21 de mayo del 2021. En la presente se discute si hay o no abandono de trabajo y si se justifica de manera correcta el despido efectuado.

El trabajador se desempeñaba como Profesional Auxiliar “A” en un supermercado de la localidad de Puerto Deseado, que se empezó a ausentar a su puesto laboral cuando fallece su esposa y queda sumergido en un cuadro depresivo que tuvo como consecuencia reposo laboral. Ante esto, el trabajador le notifica a su empleadora lo padecido mediante las prescripciones médicas, pero la empleadora lo despide sin considerar el principio de buena fe y el de conservación de trabajo dispuestos en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976).

Asimismo, la relevancia jurídica es el análisis que hace el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Santa Cruz sobre los preceptos y principios contenidos en el Derecho Laboral. Hubo una transgresión de los derechos del trabajador y de su situación de vulnerabilidad, quien no debería estar sujeto a ninguna consecuencia que le resulte perjudicial derivada de una situación familiar o de enfermedad porque no está contemplado en la ley.

Amén de lo antedicho, el problema jurídico es de tipo axiológico. Se puede decir que se está frente a una laguna axiológica porque las condiciones que dispone el

legislador no son suficientes y existe la necesidad de tomar en consideración otra condición relevante al momento de sentenciar (Alchourron y Bulygin, 2012).

Cabe destacar que el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Santa Cruz considera que el trabajador posee un cuadro de angustia y depresión, que es una cuestión de salud, para determinar que no hizo un abandono de trabajo y considerar que el empleador lo despide sin justa causa, transgrediendo el principio de buena fe y conservación del trabajo en el derecho laboral.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Los hechos controvertidos surgen cuando el trabajador de un supermercado de la localidad de Puerto Deseado Provincia de Santa Cruz, empezó a ausentarse a su puesto de trabajo cuando fallece su esposa y queda sumergido en cuadro depresivo motivo por el cual, bajo prescripción médica se le recomienda reposo laboral. Ante esta situación su empleadora decide proceder con el despido de dicho trabajador justificando que su desplazamiento a la provincia de Salta imposibilitó el ejercicio del derecho de control médico y a su vez, una ruptura del principio de buena fe debido a que el trabajador depositaba los certificados médicos ante la secretaria de trabajo de la provincia de Salta lo cual se mantenía fuera del radio de acción de la empleadora.

Ante esta situación el trabajador decide interponer ante Juzgado de Primera Instancia la demanda laboral con el objetivo de cobro de haberes adeudados y los créditos indemnizatorios antes el despido sin causa. La Jueza de origen hizo lugar a la demanda y como consecuencia condena a la empresa a abonar una suma dineraria respecto a la indemnización por antigüedad, preaviso, salarios y vacaciones proporcionales con los intereses desde la fecha del despido hasta su pago efectivo. Para ello, la Jueza dispuso que el trabajador se ausenta de su puesto laboral en virtud de un cuadro de angustia y depresión respecto a la pérdida familiar que tuvo, al considerar los informes de los especialistas en psiquiatría y psicología.

Contra dicho pronunciamiento la demandada interpone recurso de apelación ante la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Labora y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial, quien hace lugar al recurso y deja sin efecto la sentencia de primera instancia. Para decidir así sostuvo que el accionante no prueba de

manera concreta que su empleadora hubiera consentido su alojamiento fuera del radio de control médico, si bien justificó las ausencias durante el mes de enero y febrero pero exteriorizó su voluntad de no tolerar dicha circunstancia mientras no pudiera ejercer su facultad de control.

Contra dicho modo de resolver, el actor interpone Recurso de Casación ante el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Santa Cruz, que hace lugar al recurso interpuesto y deja sin efecto la sentencia apelada por los siguientes motivos.

3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia.

La decisión del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Santa Cruz (TSJSC) en hacer lugar al recurso interpuesto es de manera unánime. Su decisión se basa principalmente en uno de los principios fundamentales de la disciplina laboral, este es el de la estabilidad en el empleo, debido a que cuya proyección atraviesa cada uno de los aspectos más importantes en la relación de trabajo.

Otro de los puntos importantes que tuvo el tribunal para llegar a su decisión final es el mencionado en el art 244 de la Ley de Contrato de trabajo (Ley 20.744, 1976, art. 244) en donde se describe el abandono de trabajo como aquella situación en la que el trabajador se ausenta, sin dar aviso ni causa, de sus obligaciones laborales demostrando su intención de no continuar con el vínculo contractual. Es decir, se necesita para la configuración del abandono de trabajo: inejecución por parte del trabajador, sin dar aviso, a la prestación laboral, intimación de reintegro dentro de un plazo razonable de acuerdo a las circunstancias específicas del caso y la persistencia del trabajador en su conducta omisiva. Si faltare alguno de los requisitos antes mencionados no se configura la causal específica de abandono de trabajo por parte del trabajador.

Se remite al control médico, en donde se especifica que el trabajador solo tiene la obligación de dar aviso a su empleador el motivo de sus inasistencias pero a su vez, tiene la obligación de someterse a control médico propuesto por su empleador (Ley 20.744, art. 210). Punto que se dio acorde a lo establecido por la Ley, ya que la demandada propuso control médico en la localidad de Caleta Olivia evento al que el trabajador efectivamente concurre y en donde el profesional a cargo de dicha revisión constató que dicho empleado se encontraba sumergido en cuadro de depresión y ansiedad por lo que se sugiere reposo, asistencia psiquiátrica y control médico, pero se

pasa por alto la estimación de duración de la enfermedad inculpable del trabajador lo cual atenta contra los intereses de este último.

El TSJ por otro lado argumenta que en primer lugar el trabajo debe ser considerado como una forma de realización y oportunidad para que el trabajador desarrolle sus habilidades y aspiraciones y luego ser entendido como una relación de intercambio y fin económico, dado que la celebración de un contrato de trabajo no implica para el trabajador un límite a los derechos constitucionales inherentes a su persona. Consideran a Pérez del Viso (2008), la cual sostiene que el trabajador es una persona de carne y hueso, que tiene familia y que se enferma, apena, con todo lo que le ocurre a su alrededor. Puede mostrarse débil y debe respetarse su situación.

Asimismo, consideran el fallo “Álvarez Maximiliano y otros C/ CENCOSUD S.A. s/ Acción de Amparo” (CSJN, 333:2306, 2010) en el cual la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene que el alcance de las facultades discrecionales del empleador respecto a la organización y dirección de la empresa, por más amplios que sean, en ninguna circunstancia podrán quebrantar la dignidad del trabajador. Los poderes del empleador deben respetar los alcances de los derechos humanos del trabajador.

Ante todo lo mencionado la corte concluye en que no se cumplen los requisitos de abandono de trabajo del art 244 de la LCT (Ley 20.744, art. 244) debido a que el trabajador no ha abandonado el vínculo laboral sino que exteriorizó la existencia de motivos y justificaciones que le han impedido prestar sus servicios, resolviendo de esta manera el problema jurídico de laguna axiológica.

4. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

A raíz del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, incorporado con la reforma de 1957, se hace mención en su primer párrafo a la protección contra el despido arbitrario. Se protege al trabajador como persona física, que desarrolla sus actividades en relación de dependencia, procurando ofrecer garantías tendientes a la protección de su dignidad. Se puede decir entonces, que el trabajador es un sujeto de preferente tutela y esto no solo por lo que menciona en el art 14 bis de la Constitución sino también los diversos tratados internacionales de Derechos Humanos. Dichos

instrumentos potencian la protección hacia el trabajador, para preservar su salud tanto física como psíquica (Caubet, 2018).

Por otro lado cabe mencionar que la LCT, destina el capítulo I del título X, a la protección del trabajador antes accidentes y enfermedades inculpables. En la actualidad, se observa cada vez más situaciones en las que los trabajadores tienen dificultades para llevar adelante su labor por cuestiones de enfermedades y/o accidentes, denominadas enfermedades inculpables, denominadas así debido a que al empleador no se le imputa la responsabilidad en el origen de la enfermedad o el accidente, ya que la causa no tiene relación con las tareas realizadas. Este supuesto se diferencia de los previstos por la ley de riesgos de trabajo, donde la causa generadora de la enfermedad o del accidente tiene directa vinculación con la prestación de servicios (Romualdi, 2014).

El trabajo además de ser una necesidad y un medio indispensable para suplir las necesidades del trabajador, se encuentra directamente relacionada con el derecho tutelado, por el cual la persona refleja su dignidad. El trabajador es un ser de carne y hueso, tiene familia, hijos, hermanos, se enferma, se entristece, con todo lo que pasa a su alrededor. Es una persona que tiene sentimientos, sufre y puede mostrarse débil no mereciendo por ello desprecio si no respeto (Pérez del Viso, 2008).

En la relación laboral, según la LCT, debe regir el principio de buena fe. El mismo no es un principio propio del derecho laboral, sino que es un principio general de convivencia, que se expresa normativamente en las diversas ramas del derecho. Se lo puede definir como la confianza que una parte deposita en el comportamiento correcto de la otra. Este principio es uno de los principales dentro de la LCT, está contemplado en el art. 63 (Ley 20.744, 1976, art. 63) y va de la mano con el principio protectorio dispuesto en el nombrado art. 14 bis de la CN (Romualdi, 2014). Pinacchio (2014), dispone que la buena fe significa conservar y apostar hacia una conducta propia, es decir, mantener un comportamiento esperable conforme a las obligaciones que se contraen y el objeto de la relación. Obrar de buena fe es una regla y deber en el derecho laboral.

Otro concepto nuclear en este fallo es el abandono de trabajo que aduce la empresa demandada. La LCT dispone que el abandono de trabajo se va a configurar cuando haya un incumplimiento del trabajador, mediante una intimación hecha de

manera fehaciente a que se reintegre al trabajo por el plazo que corresponda. Se requiere que el empleador constituya en mora al trabajador, intimando su integración (Pérez Talamonti, 2015).

En una relación laboral siempre debe primar la solidaridad y la colaboración, teniendo presente que una de las partes es sujeto de preferente tutela y la otra tiene la obligación de protección hacia ella. Las obligaciones que pesan sobre el empleador en caso de accidentes y/o enfermedades que afectan al trabajador responden, en última instancia, a la función social que tiene la empresa así como al propio riesgo empresario. Siendo las empresas una herramienta para el desarrollo de la persona humana, al servicio de la justicia social, también es importante tener presente que, si el empresario no puede llevar adelante la función de la empresa sin personas, beneficiándose de su actividad productiva y creadora, al contratarlas debe cargar con el riesgo que implica incorporar sujetos cuya dignidad intrínseca constituye un valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental (Serrano Alou, 2021).

Olmos (2015) sostiene que el derecho laboral ampara al trabajador cuando sufre un infortunio durante la vigencia del contrato, por el hecho u ocasión del mismo o cuando sufre una enfermedad que no tiene ninguna relación con el contrato laboral, por lo cual se la define como accidente inculpable. El mismo es una dolencia o consecuencia de un hecho que es ajeno a la relación entre el empleador y trabajador. Muchas veces por ello se despiden a los trabajadores sin justa causa. El empleador que desea despedir a su dependiente por una circunstancia que pudiera ser calificada como discriminatoria, la disfrazo y utiliza el abandono de trabajo como una causal, que tal vez no pudiera probar, pero que le permite efectivizar el despido, a pesar de haber cometido un acto de discriminación.

Los hechos sin causa no existen, todo es causado y, si bien -dado que se abona la indemnización, que es la pena que establece la ley por llevar a cabo este ilícito civil- usualmente se carece de interés investigar su causa, no es así cuando estamos en presencia de un acto discriminatorio. En general, el empleador que desea despedir a su dependiente por una circunstancia que pudiera ser calificada como discriminatoria, la disfrazo y utiliza una causal, que tal vez no pudiera probar, pero que le permite

efectivizar el despido, a pesar de haber cometido un acto de discriminación (Martínez Vivot, 2010).

La Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Rosario en los autos “Oviedo Silvina c/ La Gallega Supermercados S. A. s/ cobro de pesos” (CAL, 890, 2014) sostiene que para configurarse la convergencia de dos elementos: uno de carácter objetivo, cual es la no concurrencia al trabajo y otro de tipo subjetivo, que es la voluntad del trabajador de no reintegrarse al empleo, que se ve configurado cuando ante la intimación patronal no retoma sus tareas, y la trascendencia del acto requiere que esta voluntad sea inequívoca y que efectivamente su ánimo sea el de no reintegrarse a su empleo, lo que normalmente habrá de expresarse mediante el silencio ante la intimación y, desde ya, por el no retorno al trabajo, por lo que el comportamiento del trabajador habrá de resultar revelador de su decisión y en el caso, no existió tal silencio, sino que la trabajadora expresó reiteradamente que no se reintegraba por no estar en condiciones de hacerlo debido a sus problemas de salud.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en “Martyniuk Iván c/ Lusanfer S.R.L. y otro s/ despido” (CNAT, 093, 2020) dispone que no hay abandono de trabajo si el trabajador responde las intimaciones de su empleador y reitera la voluntad de mantener vigente el vínculo laboral. Algo parecido ocurre en “Saraullo Sonia Andrea c/ Gaitan Patricia Haydee y otros s/ despido” (CNAT, 9720, 2015) donde la misma Cámara dispuso que cuando el trabajador responde la intimación del empleador justificando sus ausencias, ello no puede catalogarse como un abandono de trabajo.

5. Postura de la autora

Luego de un análisis de los conceptos nucleares de la causa, se puede llegar a la conclusión de que la resolución del TSJSC resulta acertada. Ello es así porque no solo contempla el hecho del despido injustificado del trabajador, sino que realiza un estudio integral de las circunstancias acaecidas. Contempla de forma loable la supremacía constitucional y los principios rectores considerados en la Ley de Contrato de Trabajo, como lo es el principio protectorio y de buena fe, que deben considerarse en todo contrato de trabajo.

En el caso, el trabajador posee una enfermedad inculpable. Resulta erróneo considerar que una persona no puede tener cuadros de angustia, depresión y malestar.

Amén de la relación laboral que posee con su empleador, los trabajadores son personas, tienen familia y dignidad. Ante esto, se dictamina que la infracción del principio de buena fe vino por parte del empleador, no como interpuso el *a quo*. Esto se considera reprochable porque hace un análisis pobre de la causa y dictamina de manera errónea que el actor quebranta el principio de buena fe, por el solo hecho de encontrarse en una provincia distinta.

Por lo cual, es el empleador quien tuvo la mala fe de encuadrar la inasistencia de su trabajador como un abandono de trabajo. Deja de lado el principio de solidaridad y colaboración y aprovecha que el trabajador se encuentra en un estado de vulnerabilidad para echarlo. Ello produce un atropello hacia la dignidad del trabajador, por lo cual se considera que el despido es discriminatorio.

Por otro lado, la persona al concertar un contrato de trabajo asume una serie de obligaciones, poniendo a disposición su capacidad o aptitud para llevar adelante su labor, pero en este punto se tiene presente la desventaja que tiene el empleado, debido a la desigualdad producida en la negociación del mismo. El principio de buena fe dentro de la relación laboral debe cumplimentarse a raja tabla, es un principio jurídico fundamental, por más que el empleado y empleador difieran en sus intereses se deben actuar con espíritu solidario respetando la dignidad del trabajador y dejando de lado cualquier forma de arbitrariedad del derecho.

Lo que ocurre en este fallo es jurídicamente reprochable al empleador. El trabajador tiene una enfermedad inculpable, no ha abandonado su fuente de trabajo. Ha dado el aviso respectivo a su empleador, dando a conocer los motivos de sus inasistencias. También manifiesta su voluntad de reincorporarse a sus labores, ya que solo con el hecho de dar a conocer dicha situación es suficiente para que no se encuadre la situación en dicho abandono de trabajo, según la Ley de Contrato de Trabajo, y posteriormente según el art 210 de la misma ley se le impone al trabajador la obligación de someterse a control médico por su empleador.

Se concluye que la resolución del TSJ de Santa Cruz sienta un precedente sobre enfermedades inculpables y cómo el empleador, a través de su mala fe, aduce y dictamina que el trabajador hace un abandono de trabajo. Esta cuestión es fraudulenta, por lo cual se llega a la conclusión de que el actor fue despedido sin justa causa,

debiendo indemnizarlo bajo los términos del art. 245 de la LCT (Ley 20.744, 1976, art. 245). No es ajustado a derecho el despido que dispone el empleador por abandono de trabajo porque carece de eficacia la intimación efectuada, cuando el trabajador ha notificado que se encuentra enfermo.

6. Conclusión final.

A modo de colofón definitivo del análisis de esta nota a fallo llama la atención que el trabajador haya tenido que recurrir al TSJSC para poder resolver de manera positiva su situación de despido. Ante la resolución del caso tanto en juzgado de primera instancia como en la Cámara de apelaciones, se pasan por alto principios rectores y protectorios del trabajador que podrían resolver la cuestión de fondo de forma más enérgica y favorable para la parte que se encuentra en una situación más vulnerable, que es el caso del trabajador. Cuando se hace referencia al principio protectorio, se tiene por finalidad la protección del trabajador contra el despido arbitrario al padecer una enfermedad inculpable o accidente, son situaciones que deben analizarse con basta prudencia.

Ello, deja expuesto el problema jurídico que es de tipo axiológico ya que, estamos frente a una laguna axiológica y existe la necesidad de que el operador jurídico dictamine una condición relevante para sentenciar. Por lo cual, el TSJSC dictamina a través de la salud del trabajador por cuanto posee un cuadro depresión y angustia. Utiliza este padecimiento para resolver el problema jurídico y determinar que no existe un abandono de trabajo, sino que el empleador lo despide sin justa causa produciendo una vulneración en el principio protectorio del derecho laboral, de buena fe y conservación del trabajo.

En toda relación laboral cada una de las partes deben actuar de buena fe y el empleador debe respetar la dignidad del trabajador. El dependiente debe dar aviso al empleador si está imposibilitado de cumplir con su respectiva labor por padecer alguna enfermedad inculpable o haber sufrido un accidente que no se vincula con el trabajo y en su caso presentar un certificado médico que demuestre la afectación incapacitante invocada.

Por otro lado, el empleador tiene la facultad de efectuar un control enviando un médico al lugar de residencia del trabajador, y este tiene la obligación de someterse a dicho control. El despido por abandono de trabajo dispuesto con fundamento en que el trabajador no acreditó la autenticidad del certificado médico acompañado como prueba por el cual pretendió extender su licencia y tampoco retomó tareas, es injustificado, toda vez que aquel respondió todas las intimaciones realizadas por su empleador, manifestándose que se encontraba con licencia médica y poniendo a disposición el certificado médico, por lo que resulta evidente que no se encontraba en el ánimo del dependiente el abandono de la relación laboral si no justificar sus ausencias.

Finalmente, se puede destacar el gran trabajo realizado por el TSJSC al resolver la cuestión de fondo teniendo en cuenta cada uno de los puntos relevantes para la resolución del caso. Su análisis es en base a los aspectos importantes y determina que la resolución de la Cámara de apelaciones es errónea. Se abordó la totalidad de la situación particular, siempre haciendo hincapié en las normas que tutelan al trabajador, y analizando cada situación de manera objetiva basándose en los principios rectores de las leyes de fondo, como así también en la salud del trabajador.

7. Referencias.

Legislación

- Ley 20.744. Contrato de Trabajo. Boletín Oficial, 13 de mayo de 1976.

Doctrina

- Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires: Astrea.
- Caubet, B. C. (2018) Análisis del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Recuperado de: http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_ts_mat_bibliografico/DERECHO%20DEL%20TRABAJO%20Y%20DE%20LA%20SEGURIDAD%20SOCIAL/AN%3%81LISIS%20DEL%20ART%3%8DCULO%2014%20BIS%20DE%20LA%20CONSTITUCI%3%93N%20NACIONAL.pdf

- Martínez Vivot, J. (2010). La discriminación laboral. Despido Discriminatorio. (1er. Ed.) Universidad del Salvador Ed. Ciudad Argentina.
- Olmos, F. A. (2015). Enfermedades inculpables. Recuperado de: Microjuris MJ-DOC-7415-AR||MJD7415.
- Pérez del Viso, A (2008) La dignidad del trabajador: concepción y casuística. Recuperado de MicroJuris MJ-DOC-3400 || MJD3400.
- Pérez Talamonti, S. M. (2015). Dos polos opuestos entre la enfermedad inculpable y el abandono de trabajo como justificación del despido. ¿se puede reclamar el daño extrapatrimonial? Recuperado de: Microjuris MJ-DOC-7138-AR||MJD7138.
- Pinacchio, A. C. M. (2014). La configuración del abandono del trabajo. Recuperado de: Microjuris MJ-DOC-6725-AR||MJD6725.
- Romualdi, E. E. (2014). Accidentes y enfermedades inculpables. Recuperado de: Microjuris MJ-DOC-6812-AR||MJD6812.
- Romualdi, E. E. (2014). Principios del derecho del trabajo comunes con otras ramas del derecho. Recuperado de: Microjuris MJ-DOC-6950-AR||MJD6950
- Serrano Alou, S. (2021). Una mirada sistémica de los accidentes y enfermedades inculpables en el marco de la relación de trabajo. Recuperado de Microjuris MJ-DOC-15879-AR||MJD15879.

Jurisprudencia

- C.S.J.N. “Álvarez Maximiliano y otros C/ CENCOSUD S.A. s/ Acción de Amparo” Fallo: 333:2306 (2010).
- Cam. Apel. L. Rosario “Oviedo Silvina c/ La Gallega Supermercados S. A. s/ cobro de pesos” Fallo: 890 (2014).
- Cam. Nac. Apel. T. “Saraullo Sonia Andrea c/ Gaitan Patricia Haydee y otros s/ despido”. Fallo: 9720 (2015).
- Cam. Nac. Apel. T. “Martyniuk Iván c/ Lusanfer S.R.L. y otro s/ despido” Fallo: 093 (2020).

- T.S.J. Santa Cruz. “DIAZ LORENZO MARTIN c/ SOC. ANÓNIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA s/ LABORAL” Fallo: D-2321/19-TSJ (2021).



Despido - TSJ San Cruz.docx